

Où en sont les syndicats de l'Europe de l'Est ? Bilan d'étape après l'élargissement de l'UE

Heribert Kohl

Le passage à l'économie de marché des anciens pays socialistes d'Europe centrale et orientale a placé les syndicats face à un immense défi. Leur rôle d'organisations de masse aux missions clairement définies par l'Etat a brusquement cessé d'exister en 1989/90. Dans les années 90, l'économie de marché, la concurrence, les privatisations, les créations d'entreprises et les compressions de personnel ont marqué la première phase de restructuration de ces Etats. Il a fallu dans le même temps engager un dialogue social avec les gouvernants et le patronat afin de redéfinir les conditions de travail et de rémunération. Avant leur adhésion à l'Union européenne, les pays d'Europe centrale et orientale ont en outre du inscrire dans leur législation l'acquis communautaire et s'intégrer à un contexte désormais transnational. Cette double obligation de se moderniser a exigé des organes de représentation des salariés une capacité d'adaptation et d'innovation considérable. Ils ont du mettre sur pied en un temps record un système de relations sociales entièrement nouveau que les pays d'Europe occidentale avaient mis des décennies à construire.

1. Après la chute du mur, les syndicats contraints de se réinventer

Ce serait une erreur de penser que les syndicats des pays d'Europe centrale et orientale (PECOs)¹ en sont aujourd'hui – après une mutation et une intégration à l'UE réussies – tous au même point. Ils sont certes liés par une histoire récente comparable, mais leur transformation et leur adaptation à la nouvelle réalité s'est faite de façons bien différentes. Le passage à l'économie de marché après 1989/1990 et l'entrée dans l'UE en 2004/2007 ont exigé d'eux une capacité d'adaptation et d'innovation considérables, sans précédent dans l'histoire. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que le résultat diffère d'un pays à l'autre – indépendamment de leur appartenance antérieure à l'un ou l'autre bloc (Union soviétique, Pacte de Varsovie ou non-alignés).

Le principal défi a été pour les syndicats un changement de paradigme quasi complet : de la constitution obligatoire à l'association de travailleurs fondée sur le volontariat. Ils étaient auparavant, au temps du « socialisme réel », des agents d'exécution sur le terrain de l'entreprise qui se concentraient sur la gestion des besoins sociaux non directement liés à l'activité professionnelle (les vacances, le logement, etc.) et ne jouaient qu'un rôle de consultation et de légitimation dans la fixation des salaires par l'Etat. Le plein emploi étant garanti, ils n'avaient aucune responsabilité en termes de sécurité d'emploi.

Après le passage à l'économie de marché, ils furent confrontés à des défis totalement nouveaux : des dirigeants d'entreprises qui pensaient « profit » et qui s'organisèrent en fédérations patronales, la nouvelle obligation de négocier des conventions

1 Les PECO sont les nouveaux Etats membres entrés dans l'UE en 2004 (Estonie, Lettonie, Pologne, Slovaquie, Slovénie, Hongrie, République tchèque) et en 2007 (Bulgarie et Roumanie).

collectives et de mener des conflits sociaux – sans l'expérience requise. Les syndicats, désormais autonomes vis-à-vis de l'Etat, étaient en outre censés intervenir et obtenir des résultats dans des instances nationales tripartites où se prenaient des décisions fondamentales (nouveau droit du travail et salaires minima par exemple). Les réductions d'effectifs massives furent aussi une expérience inédite.

Une difficulté supplémentaire venait du fait que parallèlement aux restructurations économiques, un Etat national souverain restait encore à créer dans la moitié des dix nouveaux Etats membres. Ce ne fut donc qu'à partir du début des années 90 qu'une administration publique et des lois en état de fonctionner purent entrer en action (dans les Etats baltes, en Slovaquie et en Slovaquie).

Malgré toutes ces difficultés, les restructurations et la capacité d'innovation des syndicats des différents pays – en termes de représentation des salariés dans l'entreprise, de rémunérations et d'intervention dans la vie du pays – ont produit des résultats impressionnants. La diversité des nouvelles organisations et les différences structurelles entre confédérations nationales ne le sont d'ailleurs pas moins (cf. annexe 2).

2. Les nouvelles structures du mouvement syndical et les relations sociales

La situation actuelle des fédérations syndicales nationales a été plus ou moins déterminée par le déroulement de la transformation du système dans chaque pays et les étapes qui l'ont précédée. L'exemple de trois pays et la comparaison avec les autres Etats de l'Union illustrent bien cette réalité.

• L'exemple polonais : le pluralisme politisé

La Pologne fut le premier pays exsocialiste dans lequel un renouveau syndical, sous forme de grèves massives, laissa entrevoir dès le tout début des années 80 la fin du système totalitaire. Le syndicat alternatif nouvellement fondé *Solidarnosc*, « Solidarité », rencontra un tel succès que l'ancienne centrale syndicale unique CRZZ (Conseil central des syndicats) fut dissoute en même temps que la nouvelle organisation au moment de la proclamation du droit martial fin 1981 et que celle-ci vit son patrimoine confisqué par l'Etat.

En 1984, une centaine environ d'organisations de branche nouvellement autorisées fondèrent la confédération la plus importante encore à ce jour, l'OPZZ (Convention nationale des syndicats polonais), qui hérita du patrimoine syndical des deux confédérations précédentes. 1989 fut l'année de la refondation de *NSZZ Solidarnosc*, dont fut issu le gouvernement la même année après les premières élections libres. Les deux grandes confédérations furent dès lors marquées par une grande proximité avec les partis politiques et une forte polarisation. Elles conduisirent à un nouvel éclatement du paysage syndical avec la création d'une troisième organisation, à dessein politiquement neutre, le Forum des syndicats (FZZ) et de toute une série de syndicats autonomes, autrement dit de branche ou d'entreprise non affiliés à une centrale syndicale. Même s'il n'intervient plus dans la vie politique depuis l'an 2000 et s'il se concentre à nouveau davantage sur ses missions premières, le mouvement syndical polonais a dans l'ensemble perdu en influence et en importance.

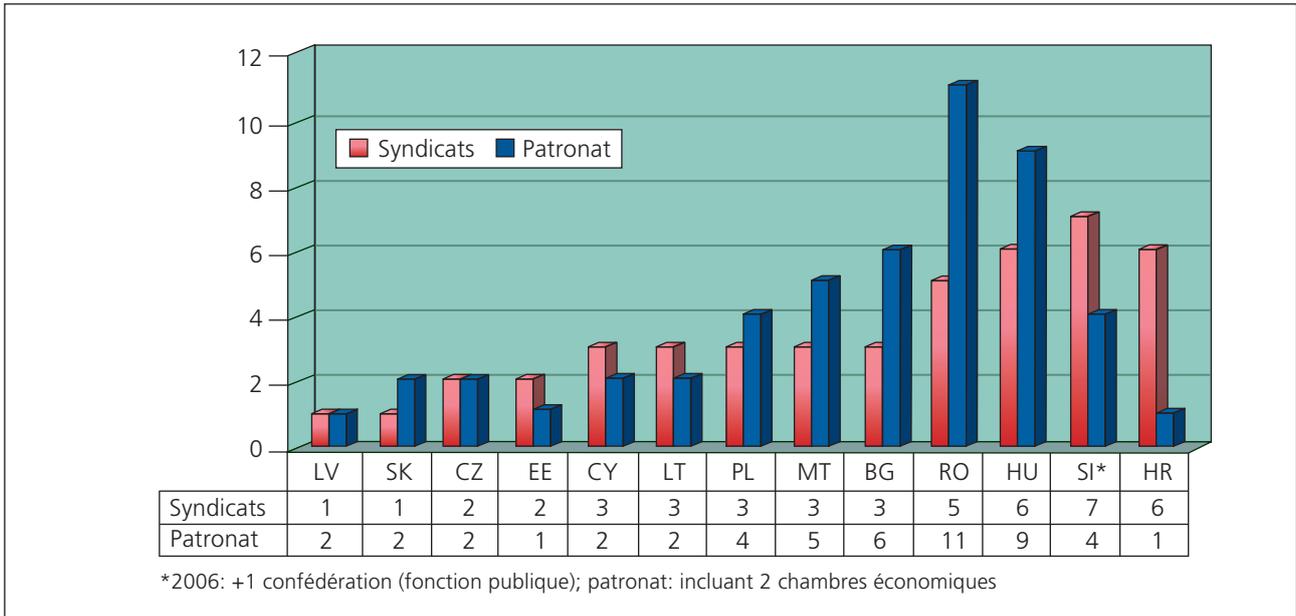
• L'exemple hongrois : le pluralisme coopératif

En Hongrie aussi, la réorganisation des la fin des années 80, avec là aussi l'apparition de plusieurs confédérations (6 confédérations nationales). Mais elles commencèrent tout de suite à travailler ensemble – c'est au niveau national, au sein du conseil tripartite chargé de veiller à l'équilibre des intérêts, que ce fut le plus évident – et furent l'un des moteurs du changement. Elles furent aussi les premières à réussir à affirmer dans les entreprises leur rôle de co-organisatrices via la mise en place de conseils d'entreprise élus (1992) – afin notamment d'éviter un partage inéquitable et tardif du patrimoine syndical. Cela n'a toutefois pas permis d'éviter une chute durable du nombre des adhérents.

• L'exemple slovène : le pluralisme novateur

Avec sept confédérations, le paysage syndical slovène se distingue par une diversité qui n'a quasiment rien perdu de son élan. Elle s'est faite en deux vagues : après 1990, puis après l'an 2000. Une tradition d'auto-gestion propre à la Slovaquie a permis entre-temps de freiner l'érosion syndicale (illustration 2a). Dans cette république de taille relativement modeste, qui avait prospéré dès les débuts de la Yougoslavie avec son « économie socialiste de marché », les syndicats ont réussi à s'assurer une forte présence dans les entreprises – à l'exception des petites – renforcée par la création en 1993 des conseils d'entreprises. L'innova-

Illustration 1: **La diversité du paysage syndical ; nombre de confédérations syndicales et patronales représentatives dans chaque pays**



vation déterminante en la matière fut la fixation des salaires par secteur, associée au rattachement complet de tous les salariés à des conventions collectives. Autre particularité importante du fonctionnement de l'Etat et du paysage sociopolitique slovènes : l'existence de structures tripartites très imbriquées les uns aux autres.

A l'inverse, d'autres pays – comme la République tchèque, la Slovaquie et la Lettonie – ont réussi, grâce à une réorientation rapide et parfois très aboutie de leur organisation, à éviter largement le pluralisme syndical (cf. illustration 1). Cela n'a en revanche pas contribué à renforcer la capacité d'innovation ni, en fin de compte, la puissance des syndicats. Les anciens canaux de représentation des salariés (dans

Illustration 2a: **Degré d'organisation au sein des syndicats et des fédérations patronales**
(en pourcentage de l'ensemble des travailleurs qui occupent un emploi – patronat : secteur privé uniquement)

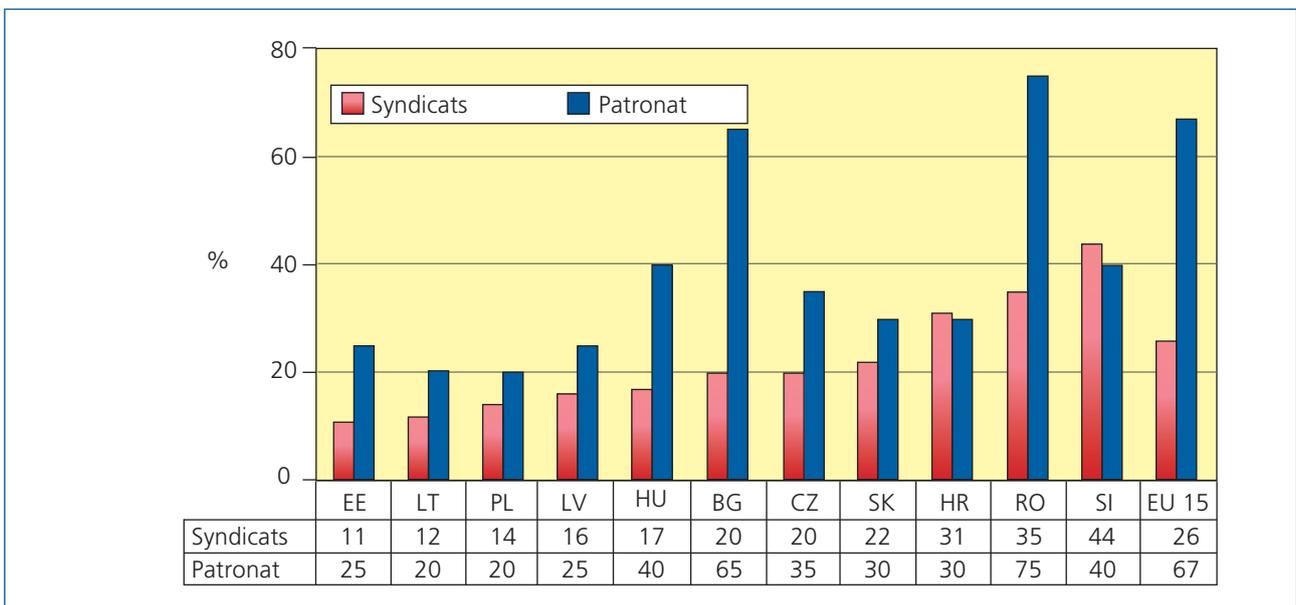
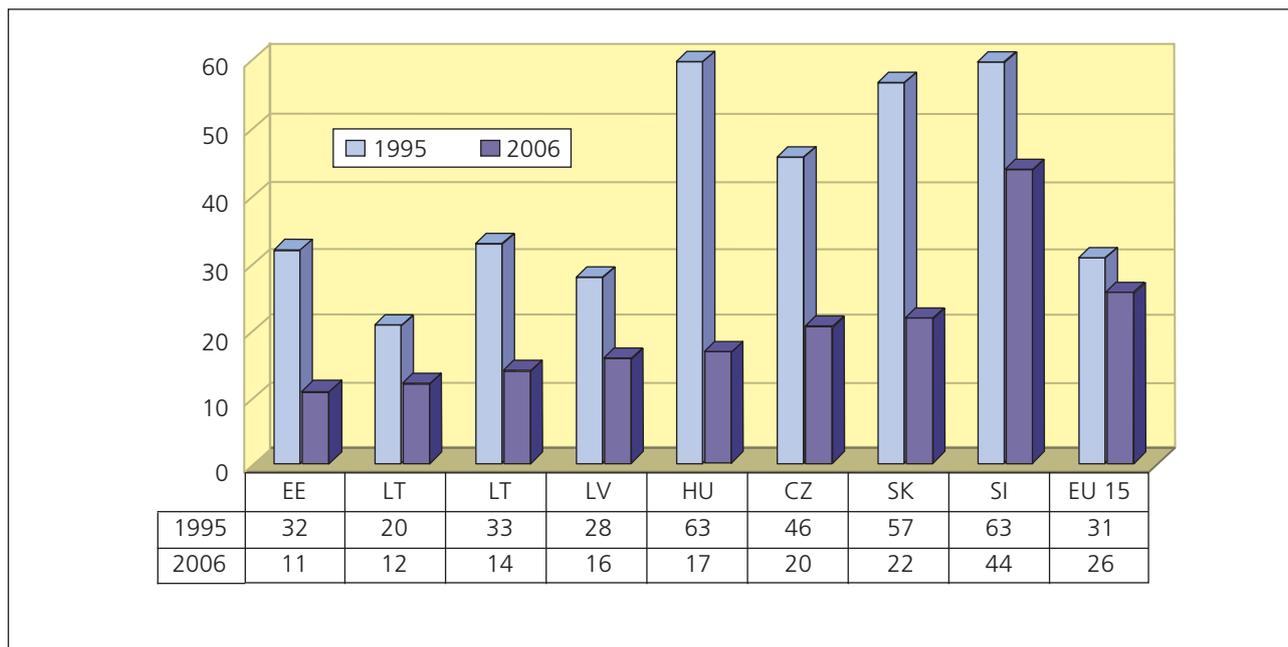


Illustration 2b: Baisse du nombre d'adhérents des syndicats : niveau de syndicalisation en 1995 et en 2006



l'entreprise, en matière de politique salariale, voir ci-après) ont été adaptés de manière moins fondamentale. L'absence de victoires syndicales (en termes de garantie d'emploi, de normes, de fixation des rémunérations et de salaire minimum garanti par l'Etat) n'a pas permis de stopper une érosion des effectifs syndiqués qui se poursuit (cf. illustration 2b).

La comparaison entre fédérations syndicales d'Europe de l'Est et de l'Ouest révèle des différences constitutives. La tendance à la baisse du nombre d'adhérents semble également constante en Europe de l'Ouest depuis le milieu des années 70 (exception faite des pays scandinaves) – même si elle est beaucoup plus limitée qu'à l'Est. Mais elle n'a pas sérieusement fait obstacle jusqu'ici au maintien de certaines normes planchers concernant la vie au travail, grâce essentiellement à des structures rodées de dialogue entre partenaires sociaux et à des mesures d'accompagnement de l'Etat. Cela s'est vérifié dans l'UE à quinze (jusqu'en 2004) tant pour le droit du travail collectif national que pour les normes planchers fixées par les directives européennes.

On observe, après la restructuration des relations entre partenaires sociaux lors du passage des PECO à l'économie de marché, trois grands phénomènes :

- **L'Etat** joue toujours un rôle dominant dans l'établissement des régimes de rémunération, in-

fluencés partout par le niveau du salaire minimum. Il en va de même pour les conditions de travail, avec toutefois une récente tendance au retrait. La libéralisation et la déréglementation engagées après l'entrée dans l'UE donnent plus de marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour négocier de façon bilatérale ; mais l'Etat demeure le principal acteur au sein des instances économiques et sociales tripartites dotées dans tous les PECO de vastes compétences réglementaires en matière économique et sociale.

- **La politique tarifaire** est – à de rares exceptions près – caractérisée par l'absence totale ou au minimum les graves déficits de la négociation sectorielle (autrement dit : les accords de branches). Les accords d'entreprise sont toujours dominants et s'ajoutent au fait que salariés et syndicats n'ont ni vraiment l'envie ni vraiment les moyens de se lancer dans des conflits en raison d'un droit de grève en partie très restrictif. En dehors de la sphère étatique, les conflits – encore faut-il qu'ils éclatent – ne dépassent guère le niveau de l'entreprise. Dans le même temps, l'effet *erga omnes* par l'extension des conventions collectives sectorielles à tous les patrons qui en Europe de l'Ouest compense de manière déterminante la faiblesse du degré de syndicalisation et le petit nombre de secteurs rattachés aux conventions collectives, est un outil sous-développé et même largement inexistant en Europe centrale et orientale.

- D'une façon générale, **le paysage économique** a évolué vers la création de nombreuses petites et moyennes entreprises (PME). De petites structures ont remplacé les conglomérats et combinats autrefois dominants, auxquelles s'ajoutent de nombreux prestataires de services dans les domaines les plus variés. Dans ces nouvelles formes d'entreprise, la présence syndicale n'est pas seulement fragmentée, elle est même souvent inexistante – les groupes industriels jadis aux mains de l'Etat font figure d'exceptions. Etant donné l'importance du nombre d'entreprises « sans syndicat » (jusqu'à 80% du total) et parfois de secteurs d'activité entiers logés à la même enseigne (où n'existent pas non plus d'organisations patronales), les conditions indispensables à la négociation collective et à la signature d'accords salariaux bilatéraux ne sont pas réunies. Mais la participation obligatoire des travailleurs au sens de la directive européenne de 2002 sur les normes planchers en matière d'information et de consultation des travailleurs n'est pas assurée non plus et les conseils d'entreprise, organes de représentation des intérêts des salariés susceptibles de compenser ces déficits, sont (encore) très rares, en raison essentiellement de la résistance continue de syndicats nationaux qui craignent une concurrence non désirée – et ne tiennent pas compte des avantages potentiels de ce mode de représentation pour leur propre activité. A moyen et à long terme, la mise en œuvre des directives européennes de 1994 (relative aux comités d'entreprise européens) et de 2002 promet en principe un changement dans le bon sens.

Ces caractéristiques structurelles permettent de dégager un profil régional des syndicats et des relations sociales en Europe centrale et orientale marqué par l'histoire et la pratique actuelle par opposition aux modèles continental européen, scandinave, roman et même anglo-saxon, dont le modèle est-européen est par certains aspects relativement proche. On est donc tenté de distinguer, par comparaison avec les autres typologies dominantes dans l'UE, un « modèle de relations sociales de société en mutation propre aux PECO » (Kohl/Platzer 2004, p. 360). On se rend toutefois compte aujourd'hui que malgré des situations de départ comparables, les résultats varient d'un pays à l'autre tant en matière de dialogue social que d'organisation du mouvement syndical. Ces différences dans la structure et la façon dont se

présentent les fédérations (acquisition de capacités), dans les résultats de leur politique de répartition et de représentation des salariés en général ainsi que les défis qui en résultent pour chacun à l'échelle mondiale et à l'échelle de l'UE sont présentés ci-après.

3. Les syndicats aujourd'hui : potentiels et domaines d'action

3.1 Une nouvelle organisation

Dans chaque pays d'Europe de l'Est, le passage à l'économie de marché a donné naissance à de nouveaux syndicats d'un type spécifique. Après la dissolution des anciennes organisations syndicales monolithiques (cf. annexe 2), des structures remaniées et des organisations nouvelles ont vu le jour partout. Certaines sont cependant allées moins loin que d'autres dans les restructurations et l'usage fait de la nouvelle liberté d'association. Quelques pays seulement – ceux, surtout, dans lesquels les organes de représentation des travailleurs autrefois aux mains de l'Etat ont été l'un des moteurs du changement au moment des « tables rondes » organisées par les réformateurs, comme en République tchèque et en Slovaquie – ont réussi à prendre un départ entièrement nouveau fondé sur la « désidéologisation » et le renouvellement des équipes dirigeantes. Là où le virage a été amorcé très tôt avec la création de syndicats nouveaux et alternatifs – comme en Pologne, en Hongrie, en Slovénie ou en Lituanie – les aspects politiques et idéologiques étaient plutôt virulents, avec pour conséquence toute une série de nouvelles organisations créées jusqu'au milieu des années 90 et même parfois jusqu'à une époque récente.

Ce nouveau pluralisme a compliqué le partage du patrimoine des anciens syndicats. Il s'avéra même extrêmement épineux et pesa sur les relations entre nouvelles organisations. Les solutions rapides « à la hongroise », où les résultats des premières élections aux conseils d'entreprises en 1992 ont également décidé du mode de partage, ont été des exceptions ; on a plutôt assisté à de longues batailles préjudiciables aux concurrents arrivés par la suite.

Le processus de transformation a aussi débouché sur des modèles extrêmement variés d'organisation interne des syndicats. L'idée à retenir est que dans les

organisations qui se sont réformées, le nombre relativement important de secteurs affiliés (généralement une trentaine au moins) à été conservé – malgré le recul permanent des effectifs et les nouvelles fonctions attribuées à ces sections. Les organisations de branches ont en effet perdu leurs anciennes missions sociales, culturelles et de loisir et n'ont gagné en importance que dans le cadre de politiques tarifaires autonomes. Mais les accords de branches n'existent que dans une minorité de pays d'Europe de l'Est (voir ci-après). La tendance, pour les syndicats nouvellement créés, a été au contraire de se limiter à un petit nombre d'organisations de branches affiliées. Un pluralisme syndical très marqué est synonyme d'organisations sectorielles extrêmement nombreuses, ce qui ne donne pas une position plus favorable dans les négociations tarifaires (tableau 1).

Le syndicat polonais *Solidarnosc* possède une organisation différente de ces structures différenciés et décentralisés : sa centrale ne comporte que des bureaux représentatifs des diverses branches, qui ont des antennes dans les grandes villes de province (contrairement à OPZZ, divisé en une centaine de branches environ). Les syndicats estoniens sont encore organisés différemment ; ils se sont plutôt tournés vers le modèle scandinave d'organisations séparées pour les ouvriers d'une part et les employés de l'autre (EAKL et TALO, associés dans une structure coopérative).

Même si des structures organisées de façon aussi détaillée avaient au départ des perspectives d'avenir, les choses ont changé avec le recul rapide du nombre d'adhérents qui a débuté avec la chute du mur. Conséquence : la direction de certaines organisations de branche ne se constitue souvent plus aujourd'hui que d'un président, d'un trésorier et d'une secrétaire. La difficulté à recruter de nouveaux membres vient en partie du fait que les employés de micro-entreprises, les chômeurs et les salariés en CDD ne peuvent adhérer à un syndicat.

3.2 Des structures de financement décentralisées – des centrales faibles

La répartition des cotisations encaissées ne se fait pas du tout comme en Allemagne ou dans d'autres pays d'Europe occidentale où existent des fédérations syndicales comparables. La majeure partie des cotisations – en moyenne 60 à 90% – sont généralement conservées par l'organisation de base dans l'entreprise, 10 à 30% sont versés aux syndicats de branches et un reste tout à fait marginal de 2 à 10% maximum va aux confédérations. Le revers de la médaille (illustration 3) est qu'il ne reste pas grand chose pour financer d'éventuelles grèves (avec deux exceptions : *Solidarnosc* en Pologne et ZSSS en Slovénie). Les caisses sont moins remplies qu'en Europe occidentale en général (en Allemagne par exemple, les cotisations des membres sont versées prioritairement aux syndicats de branches ; en tant que confédération, le DGB en reçoit 12%).

Tableau 1: **Nombre de branches des confédérations syndicales; vue d'ensemble**

Fédérations membres de toutes les confédérations nationales	
CZ	62
EE	31
HR	112
HU	165
LV	24
LT	45
PL	139
SLO	63
SK	35
BG	59
RO	167
Total	892

3.3 Pénurie d'experts auprès des centrales syndicales

Le montant global des cotisations est généralement trop faible – malgré les recettes supplémentaires parfois générées par le patrimoine hérité des anciens syndicats (locations d'immeubles, etc.) ou d'autres sources nationales ou extérieures – pour financer le personnel nécessaire à l'exécution des tâches courantes, sans même parler de la conduite de nouvelles campagnes ou de nouveaux projets. Il est donc logique que presque toutes les réponses aux questions de l'étude « Capacity building of social dialogue » des confédérations nationales² déplorent la pénurie de juristes, d'économistes ou de formateurs spécialisés dans la négociation des conventions collectives, sans parler des déficits en matière d'activités syndicales de formation et de conseil ou dans l'indispensable travail de relations publiques – interne ou externe. Il n'est pas non plus possible dans ces conditions d'examiner au cas par cas les accords d'entreprise dont il existe parfois des milliers dans un seul pays. La protection juridique des adhérents est elle aussi souvent laissée à l'abandon.

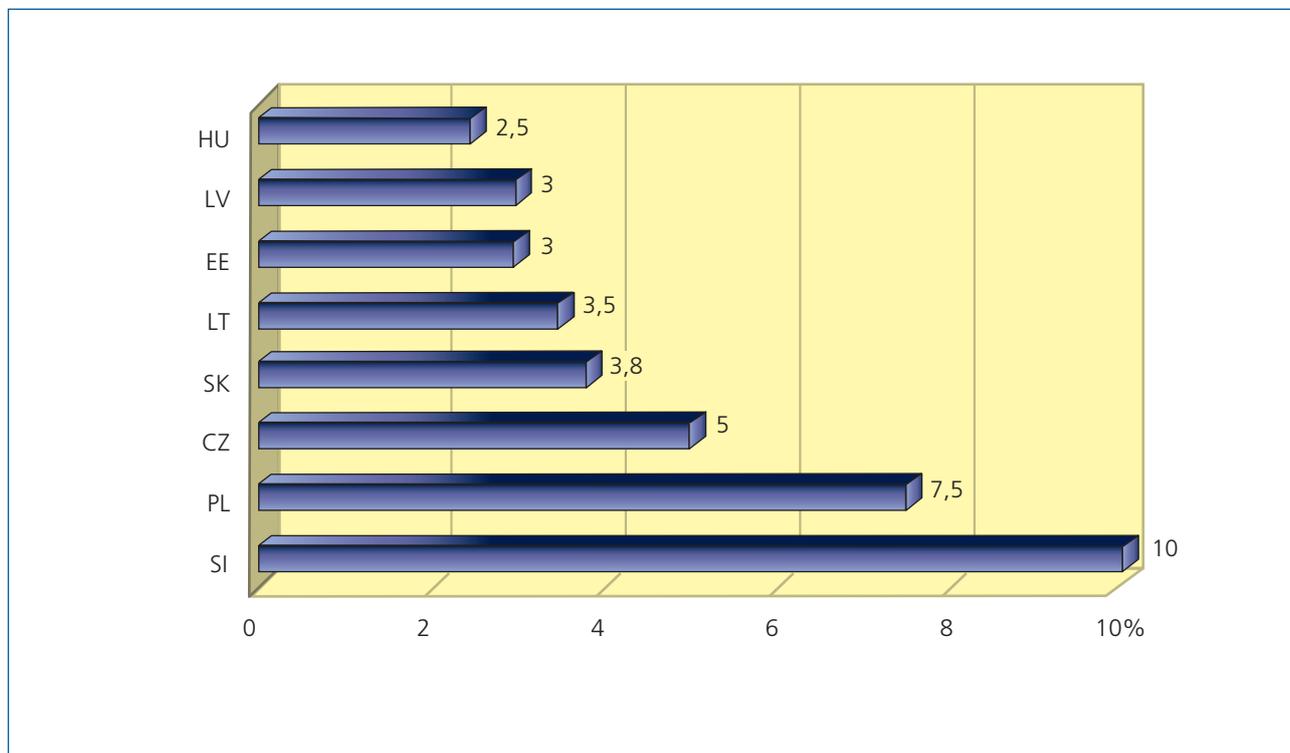
Le personnel syndical est certes généralement plus qualifié que la moyenne, mais doit être étoffé de façon urgente face aux nouveaux défis liés notamment à la coopération internationale.

3.4 Une compensation par la présence dans l'entreprise ?

La forte décentralisation des moyens qui caractérise ce paysage syndical ne doit toutefois pas forcément nuire à son efficacité car elle est compensée par une présence tout aussi forte dans les organisations de base des entreprises et administrations. Mais il existe là aussi des différences et des revers notables.

C'est dans les entreprises nées de grands groupes industriels autrefois propriété de l'Etat et dans le secteur public – la santé et l'éducation par exemple – que la représentation syndicale est la plus forte. Elle est par contre exceptionnelle dans le secteur privé nouvellement créé – dominé par les PME et les activités de service. Mesurée à la moyenne des salariés (cf. illustration 4), c'est donc surtout dans les PME que la représentation des travailleurs sur le lieu

Illustration 3: **Part des cotisations (en %) versée à chaque centrale nationale (2005)**



² C'est ce qu'indiquent les résultats d'une enquête réalisée dans les nouveaux Etats membres dans le cadre du projet « Capacity building of social dialogue » de la Fondation de Dublin en 2005/2006, cf. Hülsmann/Kohl 2006 et European Foundation 2007.

de travail par les syndicats ou les conseils d'entreprise fait défaut.

En Europe de l'Ouest, il y a deux fois plus de travailleurs représentés dans l'entreprise que de travailleurs syndiqués. En France, en Autriche, en Allemagne en Belgique et en Italie, 50 à 70% des travailleurs sont représentés d'une façon ou d'une autre au sein de l'entreprise. Ils sont encore plus nombreux en Scandinavie en raison d'un fort taux de syndicalisation.

Dans les PECO, la situation est légèrement meilleure là où la création de conseils d'entreprise, organes de représentation institutionnels élus par l'ensemble des salariés, a ouvert une voie légale assurant la justification et le renforcement des structures syndicales notamment locales (comme en Hongrie en 1992, en Slovaquie en 1993, en Croatie en 1996 et en République tchèque en 2003).

Or il s'agit là d'un problème de premier ordre aux conséquences très vastes : les organisations syndicales d'Europe de l'Est, attachées au modèle suranné de représentation unitaire des travailleurs dans l'entreprise, se sont majoritairement opposés à la création de conseils d'entreprise conformes au modèle occidental, considérés comme concurrents. Jusqu'à une période récente, certaines ont vigoureusement rejeté tout projet gouvernemental en ce sens – alors que

certaines chefs d'entreprise y étaient favorables. Ce sont surtout les obligations découlant de la nouvelle directive communautaire de 2002 (sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises européennes) qui motivaient ces plans gouvernementaux. Etant donné le déficit de présence syndicale dans les entreprises et donc l'absence d'interlocuteur pour leurs dirigeants, les gouvernements furent amenés – du fait essentiellement de la pression exercée par Bruxelles dans les rapports sur l'examen analytique de l'acquis – à adapter la législation.

Certains pays adoptèrent alors à titre de compromis des règles considérées comme nouvelles en Europe car différentes du « modèle » de la représentation duale version Europe continentale : la formule tchèque dite « de l'alternative », reprise ensuite par d'autres pays, selon laquelle un conseil d'entreprise ne peut exercer ses fonctions qu'en l'absence de représentation syndicale (cf. illustration 5). Les compétences respectives de chacun n'étant toutefois pas clairement délimitées, une concurrence peut s'installer pour obtenir l'exclusivité.

La formule imposée par les fédérations syndicales tchèques, polonaises et lituaniennes – un seul canal de représentation des travailleurs – a conduit, dans ces pays et dans quelques autres, à ce que pratiquement aucun conseil d'entreprise ne soit créé. Tout

Illustration 4: **La représentation des salariés par les conseils d'entreprise ou les syndicats dans l'entreprise; niveau d'organisation dans les PECO** (en pourcentage du nombre total de travailleurs)

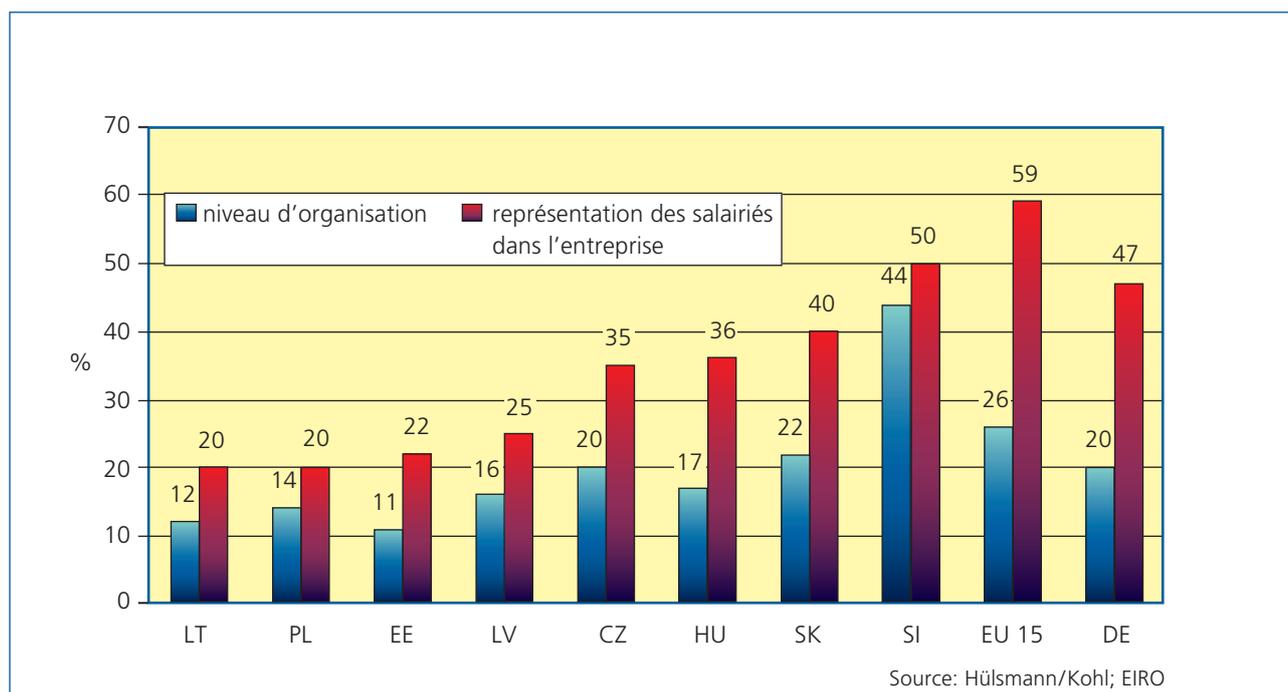


Illustration 5: **Trois formes de représentation des salariés dans les entreprises des PECO**

1. Représentation syndicale uniquement	2. Représentation syndicale ou conseil d'entreprise	3. Double représentation: conseil d'entreprise + syndicat
<ul style="list-style-type: none"> • Estonie (pratique habituelle) • Lettonie (habituel) • Lituanie (habituel) • Pologne (situation de monopole légal jusqu'ici sauf entreprises d'Etat) • Malte et Chypre • Bulgarie et Roumanie (jusqu'à l'entrée dans l'UE en 2007) 	<ul style="list-style-type: none"> • République tchèque (à partir de 2001) • Slovaquie (2002 à 2003) • Lituanie (à partir de 2003, mise en oeuvre par loi spéciale en 2005) • Pologne (loi de 2006; conseils d'entreprise possibles à partir de 50 salariés) • Roumanie (à partir de 2007 ; conseil d'entreprise en l'absence de représentation syndicale) 	<ul style="list-style-type: none"> • Hongrie (depuis 1992) • Slovénie (depuis 1993) • Croatie (depuis 1996) • Lettonie (à partir de 2002, rare) • Slovaquie (à partir de 2003) • Malte (à partir de 2005, quelques grandes entreprises) • Estonie (à partir de 2007, rare) • Bulgarie (à partir de la mi-2006).

au plus assiste-t-on depuis peu en Slovaquie à une certaine évolution. Mais après l'entrée dans l'UE et avec l'expérience des Comités d'entreprise européens, une nouvelle dynamique devrait voir le jour en faveur de la création d'un système dualiste (cf. illustration 5).

- Cette attitude défensive à l'égard des conseils d'entreprise a fait oublier les effets positifs potentiels sur la présence syndicale d'organes de représentation élus par l'ensemble des salariés ;
- L'expérience nouvelle de la participation et de la sensibilisation aux intérêts des travailleurs aide les non-membres à prendre conscience de la nécessité d'une organisation collective ;
- Les centrales syndicales peuvent elles aussi profiter des activités de formation et de conseil destinées aux conseils d'entreprise ;
- Les conseils d'entreprise ouvrent de nouvelles possibilités de recrutement d'adhérents dans des secteurs et des entreprises sans syndicat. Les principaux motifs de fidélité à un syndicat sont en effet, selon un récent sondage auprès de membres d'IG Metall (Pyhel 2006), la bonne image de l'organisation mais surtout la présence de représentants du personnel dans l'entreprise.

4. Un nouveau rôle: partenaires à la négociation collective

4.1 Les conventions collectives d'entreprise

En Europe centrale et orientale, la négociation tarifaire a généralement lieu à l'échelon de l'entreprise – contrairement à la tradition en Europe occidentale (exception faite de la Grande Bretagne et de l'Irlande). Cela implique qu'une organisation syndicale locale soit représentée dans l'entreprise concernée. Apparaît donc ici une autre conséquence de la faiblesse des syndicats : dans certains pays d'Europe de l'Est, très peu de salariés sont rattachés aux conventions collectives (cf. illustration 6). Même les quelques gouvernements qui ont attribué aux conseils d'entreprise, en tant qu'institutions de représentation des salariés, des mandats de négociation de conventions collectives – comme en son temps le gouvernement Orban en Hongrie (1998–2002) ou récemment la Lituanie, la Lettonie et l'Estonie – n'ont rien pu changer à cet état de fait.

On voit sur la partie gauche du graphique 6 les pays où n'existent que ou presque que des accords d'entreprise en dehors du secteur public. La situation est plus favorable lorsqu'il est possible de recourir au dialogue sectoriel.

4.2 Les conventions collectives sectorielles

La politique tarifaire la plus favorable aux salariés est celle des pays – comme la Slovénie et pour partie la Slovaquie – où des accords de branche bilatéraux de portée nationale ont été conclus et déclarés universellement contraignants – y compris pour les non-adhérents des fédérations patronales et syndicales – par arrêté du ministre du Travail compétent. C'est une pratique courante en Europe de l'Ouest mais qui, en Europe centrale et orientale, ne s'est généralisée jusqu'ici qu'en Slovénie et en Roumanie. En Slovénie, le rattachement complet de tous les travailleurs aux conventions collectives qui apparaît à la figure 6 pourrait toutefois être remis en question car la Chambre de commerce et d'industrie, interlocuteur clé des syndicats jusqu'ici dans la négociation collective, n'exige plus, suite à un amendement de la législation en 2006, le rattachement de tous les employeurs à la convention collective. Les liens qui rattachent jusqu'à présent les salariés presque totalement aux conventions en vigueur pourraient dorénavant lâcher.

En Roumanie, les accords de branche sont juridiquement applicables à tous les travailleurs du secteur concerné. Il en va de même pour les accords d'entreprise, que les salariés soient syndiqués ou non. En

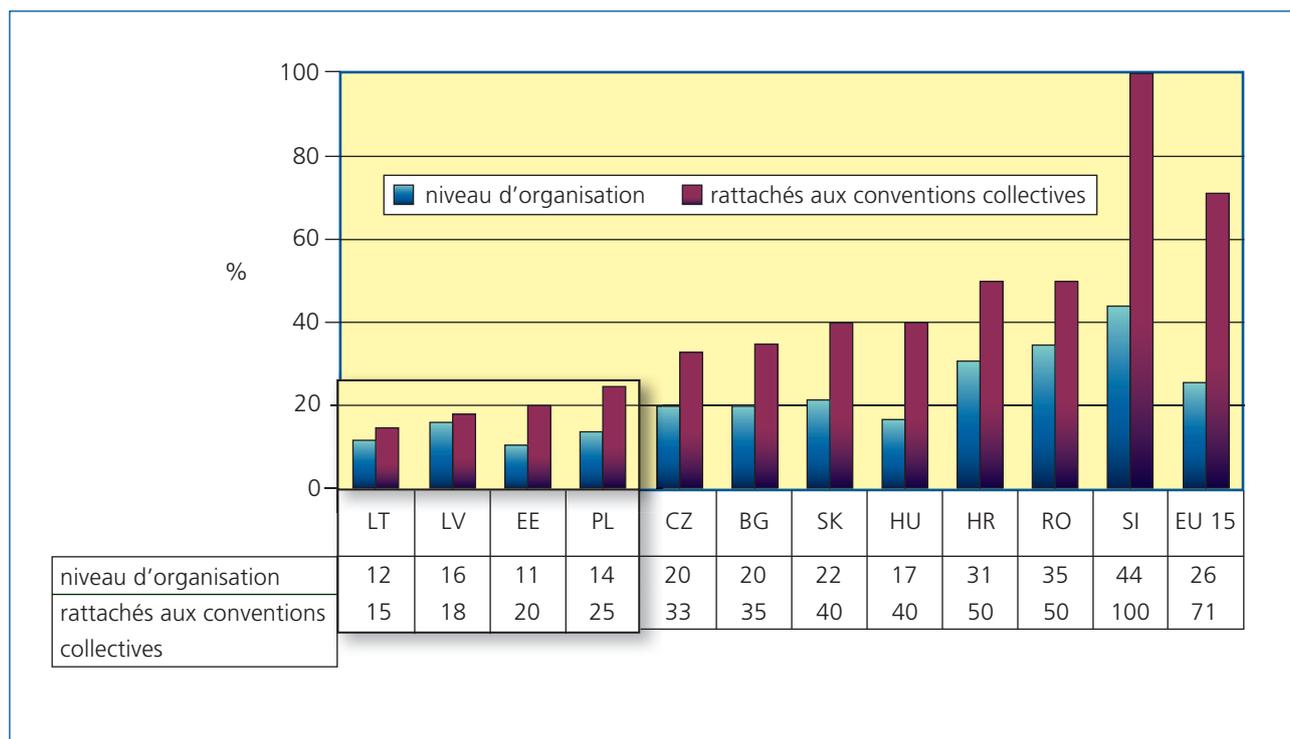
République tchèque, en Slovaquie, en Hongrie et en Bulgarie, les accords de branche sont d'application universelle obligatoire dans certains secteurs – de même en Estonie et en Lituanie dans quelques rares cas – mais ce n'est pas encore le cas jusqu'ici dans le secteur privé en Pologne et en Lettonie (cf. tableaux 2 et 3).

Les accords nationaux interbranches conclus dans le cadre de pactes sociaux et les conventions bi-ou trilatérales (concernant par exemple le secteur privé ou le secteur public) qui prévoient expressément des négociations salariales de branche ou d'entreprise ultérieures ou d'autres réglementations générales concernant par exemple le temps de travail, les congés ou les primes de vacances, s'avèrent eux aussi utiles à la réglementation des conditions de travail. Ils laissent une marge de négociation aux échelons d'aval de la branche ou de l'entreprise.

4.3 Les salaires minima

Il faut impérativement évoquer dans ce contexte le mode de fonctionnement des comités économiques et sociaux tripartites nationaux instaurés dans tous les nouveaux Etats membres avec représentation paritaire des employeurs et des syndicats et dont le rôle probablement le plus important pour les travail-

Illustration 6: **Rattachement aux conventions collectives (en % du total des travailleurs)**



leurs est d'évaluer et de définir le **salair e minimum** en vigueur dans chaque pays.

En l'absence d'accord tarifaire, le salaire minimum est le seul critère déterminant pour l'employeur permettant de fixer, en cas de doute, le salaire d'un employé. L'employeur dispose alors d'une grande marge de manoeuvre à l'égard de son personnel. Cette pratique explique les différences extrêmes entre niveaux de rémunération des différentes catégories de salariés observées en Europe centrale et orientale – malgré ou justement à cause du faible

nombre de salariés rattachés aux conventions collectives. Cette autorité exclusive de l'entreprise quant au niveau des salaires vaut également dans certains des pays si les syndicats en présence n'arrivent pas à s'entendre sur une plateforme de négociation et un catalogue commun de revendications.

Le fait que les salaires négociés dans les branches comme dans les entreprises ne soient souvent qu'un multiple du salaire minimum légal (en Roumanie par exemple) souligne bien son rôle de pivot de l'échelle des salaires. Cela vaut aussi dans le service

Tableau 2: **Champ d'application des conventions collectives et importance en Europe centrale et orientale**

	National	Sectoriel	D'entreprise
CZ	Pas de pacte social ni de négociations bilatérales	Accords sectoriels (pour ¼ des salariés env.)*	Place importante des accords d'entreprise (pour 30% des salariés env.)
EE	Pas de négociations bilatérales ou pactes sociaux	Secteur public et secteur de la santé (avec effet erga omnes)	Accords d'entreprise majoritaires
HU	Recommandations tripartites en vue des négociations des échelons d'aval	Comités sectoriels bilatéraux dans 36 branches ; plusieurs conventions	Accords d'entreprise pour 1/3 des salariés env.
LV	Concertation tripartite, pas de négociation	Secteur public uniquement	Accords d'entreprise majoritaires**
LT	Pas de pacte social ni de négociations bilatérales	Secteur public. 1er accord dans le secteur privé en 2005***	Accords d'entreprise majoritaires
PL	Recommandations tripartites en vue de la négociation des conventions collectives	10 comités tripartites sectoriels pour préparer des accords de branche dans le secteur privé	Généralement accords d'entreprise, sous réserve de représentation syndicale
SLO	Pactes sociaux et conventions cadres bilatérales	Accords sectoriels dans l'ensemble des 34 branches	Nombreux accords d'entreprise
SK	Pas de pacte social	Conventions dans la plupart des secteurs	Nombreux accords d'entreprise
BG	Pacte social en 2006 et accords bilatéraux	Accords dans 70 secteurs env.	Nombreux accords d'entreprise
RO****	Négociations bilatérales relatives au salaire minimum, etc.	Accords sectoriels dans 21 des 32 secteurs.	Rôle important des accords d'entreprise

* Certains avec l'extension applicable à toutes les entreprises d'une branche conformément à la loi de 2005

** Absence de conventions collectives, surtout dans le secteur privé des services

*** Dans l'agriculture, effet *erga omnes*

**** D'après la loi, les conventions collectives de tout niveau s'appliquent obligatoirement à tous les chefs d'entreprise de la branche et les salariés concernés

Tableau 3: **Rattachement élargi aux conventions collectives du fait de l'application universelle obligatoire des accords de branche**

	Rattachement aux conventions collectives (%)	Application universelle obligatoire à tous les salariés d'une branche
Slovénie	100	Toutes les conventions collectives
Roumanie	50	Toutes les conventions collectives négociées
Slovaquie	40	Possible
Hongrie	40	Possible (encore rare)
Bulgarie	35	Possible
République tchèque	33	En hausse depuis 2000/2005
Pologne	25	Possible depuis 2000 (rare)
Estonie	20	Possible depuis 2000 (très rare)
Lettonie	18	Possible depuis 2002 (très rare)
Lituanie	15	Possible depuis 2003 (jusqu'ici : 1 branche)

public (avec une échelle allant jusqu'à 11 fois le salaire minimum, comme en Lituanie).

On observe par ailleurs dans divers pays d'Europe de l'Est une mauvaise habitude consistant à multiplier parfois de façon importante le montant du salaire minimum en versant une partie de la rémunération sous le manteau (une « enveloppe » non déclarée). Cette pratique est tellement répandue que certains gouvernements ont engagé des consultations tripartites afin de l'endiguer (pour les détails concernant la propagation du phénomène, cf. CE 2005, p. 158). La communauté se voit ainsi spoliée d'un montant non négligeable de recettes fiscales et de cotisations sociales. Lorsque les cotisations syndicales sont uniquement calculées sur le taux officiel du salaire minimum, les syndicats sont eux aussi lésés (comme par exemple en Hongrie et en Lettonie).

5. Bilan : forces et faiblesses de la politique syndicale

5.1 L'ajustement des salaires minima

Au bout du compte, quels succès les syndicats peuvent-ils aujourd'hui présenter à leur clientèle respectif ?

Commençons par le salaire minimum, paramètre non négligeable de la fixation des salaires pour la majorité des travailleurs, dont les syndicats se veulent les représentants : dans la moyenne des PECOs, son niveau absolu et son niveau relatif apparaissent

relativement modestes. En termes réels, le pouvoir d'achat des nouveaux Etats membres d'Europe de l'Est ne dépasse pas un quart, voire au maximum la moitié, de celui des revenus minima les plus élevés d'Europe de l'Ouest. Une comparaison interne montre que l'échelle des salaires minima va de 110 à 540 euros mensuels et qu'ils représentent toujours moins de 50% du salaire moyen de chaque pays. Ils sont tous en deçà du seuil de pauvreté officiellement défini par l'UE, à savoir 50% de la rémunération moyenne d'un pays (cf. tableau 4) alors que dans l'UE15, le salaire minimum est beaucoup plus proche de cette valeur, à quelques exceptions près (Eurostat).

D'un autre côté, les salaires minima connaissent depuis peu une envolée et donc un effet de rattrapage tels qu'on ne les aurait guère imaginés avant l'élargissement de 2007 (cf. tableau 5). Cette tendance à l'ajustement des salaires minima en Europe centrale et orientale grâce à des taux de croissance élevés à deux chiffres se poursuit avec un élan aussi remarquable en 2008 qu'en 2007 (plus particulièrement en Roumanie, Lettonie, Estonie mais désormais aussi en Pologne).

5.2 Modération salariale et dérive des salaires

Les salaires négociés dans le cadre de conventions tarifaires, de même que les salaires et traitements effectifs réellement versés aux travailleurs profitent en fin de compte eux aussi de ces taux de croissance mirobolants. Ils augmentent de la même façon que les salaires minima, à un rythme en partie identique, mais à un niveau bien supérieur.

Dans le même temps, plus les syndicats font preuve de modération salariale, plus la « dérive » des salaires, autrement dit l'écart entre les augmentations de salaires négociées collectivement et celles qui sont réellement pratiquées, se creuse. Ce que les représentants syndicaux à la table des négociations n'obtiennent pas comme augmentations de salaires envisageables du fait des gains de productivité est souvent accordé spontanément par les employeurs aux salariés à titre de primes.

La comparaison entre taux de croissance révèle bien le côté systématique de cette pratique (cf. illustration 7).

Ce bilan très différent de la pratique courante en Europe de l'Ouest (cf. chiffres pour l'UE15, illustration 7) n'est pas vraiment apte à convaincre de l'intérêt individuel à adhérer à un syndicat. Il appuiera plutôt dans l'esprit des catégories de salariés non syndiqués comme les jeunes employés l'idée que la performance individuelle est bien plus déter-

minante pour le progrès économique qu'une orientation collective et solidaire.

5.3 Ecarts de salaires, conditions de travail et grèves

A l'inverse, les travailleurs des nouveaux Etats membres voient apparaître des écarts abyssaux entre salaires dont les extrêmes se situent, vers le haut comme vers le bas, bien au-delà de la pratique courante dans la moyenne des pays de l'Union, à quelques exceptions près – Slovaquie, Hongrie, République tchèque. (Voir les rapports entre les salaires des 20% de travailleurs les mieux payés et des 20% de travailleurs les moins bien payés publiés périodiquement par Eurostat).

Les conditions de travail globalement moins favorables – particulièrement évidentes à propos du temps de travail et du droit du travail en général³ – qu'entraîne l'absence de conventions collectives sont le revers de la médaille de toute pratique tarifaire frag-

Tableau 4: **Part des salaires minima dans le revenu national moyen (2007/08)**

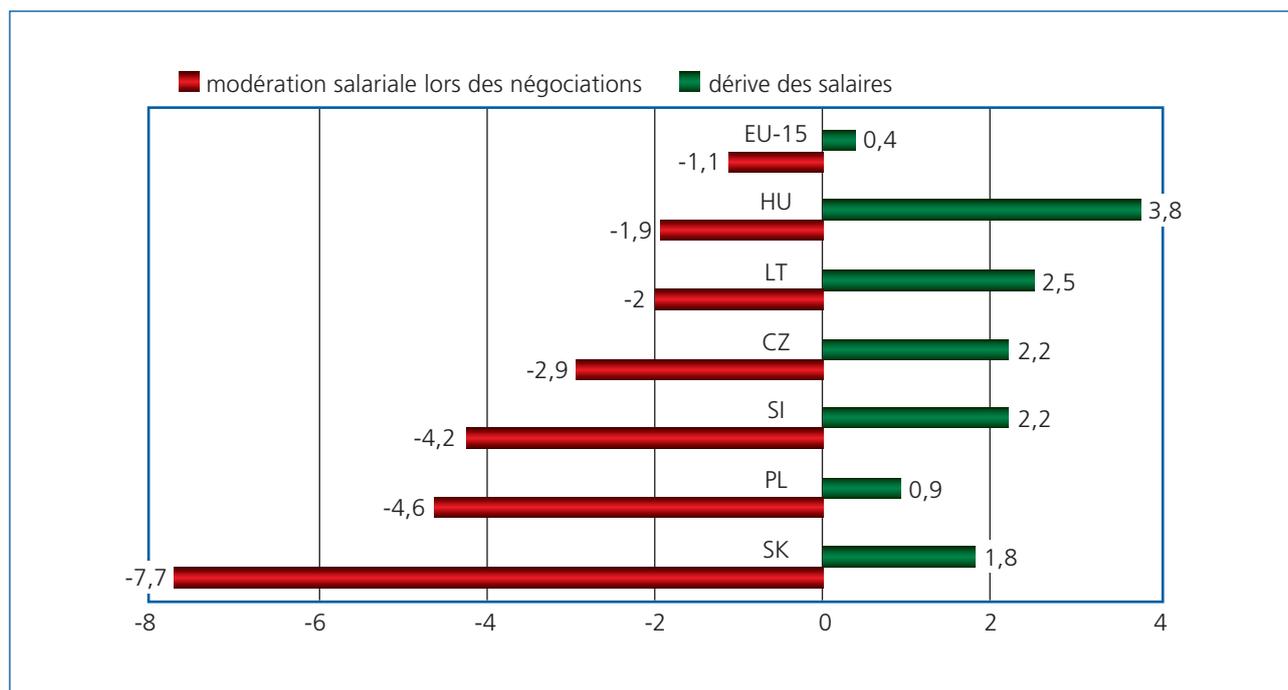
30–35 %	36–40 %	41–46 %
Roumanie	Rép. tchèque	Bulgarie
Lettonie	Hongrie	Estonie
Lituanie	Slovaquie	Slovénie
Pologne		

Tableau 5: **Ajustement des salaires minima en 2007 et 2008 par rapport à l'année précédente (%)**

	2007	2008
Lettonie	31,8	32,8
Estonie	19,8	20,8
Roumanie	18,9	28,2
Bulgarie	12,8	22,2
Rép. tchèque	10,3	0,0
Slovaquie	10,1	6,6
Lituanie	9,4	16,7
Hongrie	9,0	5,0
Pologne	4,1	20,2
Slovénie	2,0	3,2

3 Voir à ce sujet la comparaison chiffrée de l'indice d'évaluation de la mise en oeuvre réelle des droits des salariés défini par les normes des droits des travailleurs (*Labour Rights Standards Index*, élaboré dans un projet de la Fondation Européenne Dublin); les chiffres relatifs aux PECO oscillent généralement bien en-deçà de la moyenne de l'UE (= 75, pour un éventail global de 40 à 90 points d'indice).

Illustration 7: **Modération salariale et augmentations de salaires effectives en Europe centrale et orientale**
(moyennes 2000-2004, en %)



mentée. Le volume horaire annuel ouvré varie ainsi par exemple de 259 heures (en 2004) entre la Lettonie et les Pays-Bas. Cela représente un bon mois et demi de travail par an. D'un autre côté, même avec les meilleures intentions du monde et dans des entreprises et des branches où ils sont comparativement bien représentés, les syndicats ne peuvent pas marquer suffisamment de points, lors-qu'ils se trouvent face à des employeurs qui refusent la négociation ou, autre cas fréquent, à des représentants du patronat sans mandat adapté.

Ils ne peuvent pas non plus, loin s'en faut, utiliser l'arme de la grève comme ultime recours aussi efficacement que leurs collègues de l'Ouest – entre autres parce qu'ils n'ont pas ou pas suffisamment d'argent pour financer des grèves ou parce qu'il est très rare de parvenir à mobiliser la solidarité de branche indispensable du fait de l'omniprésence des accords d'entreprise.

Le **droit de grève** lui-même est parfois extrêmement restrictif et contrevient, avec sa tendance prohibitive, aux conventions de l'OIT :

- en Lituanie et en Lettonie, les salariés qui prévoient de faire grève doivent en informer leur employeur par écrit avec un préavis minimum de 7 à 14 jours ;

- en République tchèque, une liste de tous les salariés prêts à la grève fallait être remise jusqu'à 2006 à l'employeur. Autre condition préalable : 2/3 des syndiqués au moins doivent s'être prononcés en faveur de la grève.
- En Lituanie, ce seuil est fixé à 2/3 et en Lettonie à 3/4 de l'ensemble du personnel de l'entreprise. Un organisme de médiation public doit par ailleurs obligatoirement être consulté avant qu'une grève puisse être déclarée.

Ces règles ont quasiment empêché toute grève sectorielle depuis dix ans dans le secteur privé de la plupart des pays concernés. Tout au plus en voit-on resurgir depuis peu dans des entreprises d'assez grande taille.

En résumé : le bilan de l'action des syndicats d'Europe de l'Est souffre autant des conditions défavorables qui ont présidé à leurs débuts que du contexte structurel actuel. Les déficits sont essentiellement dus au piège de la libéralisation, qui a amené l'Etat, après l'entrée dans l'UE, à abandonner des fonctions d'encadrement des relations du travail qui allaient auparavant très loin dans le détail et étaient souvent favorables aux positions des syndicats, sans que les partenaires sociaux soient prêts et aptes à adopter en toute indépendance et à leur propre initiative des

réglementations abouties applicables à la majorité des intéressés. Cette situation pénalisante pour les intéressés a été qualifiée à juste titre de « dilemme de la libéralisation » (Bluhm 2006).

Malgré ces lacunes réglementaires, le pessimisme n'est pas de mise. Le cadre réglementaire indispensable fixé par le droit communautaire (« l'acquis social ») est intégré depuis longtemps – formellement au moins – au droit du travail de l'ensemble des Etats membres ; les normes planchers relatives à la vie professionnelle et sociale s'imposent donc à tous. Tout dépendra maintenant de leurs possibilités de mise en oeuvre par les différents intervenants ; de nombreux facteurs y sont toutefois favorables et devraient l'être plus encore à l'avenir.

6. Opportunités et perspectives après l'élargissement de l'UE

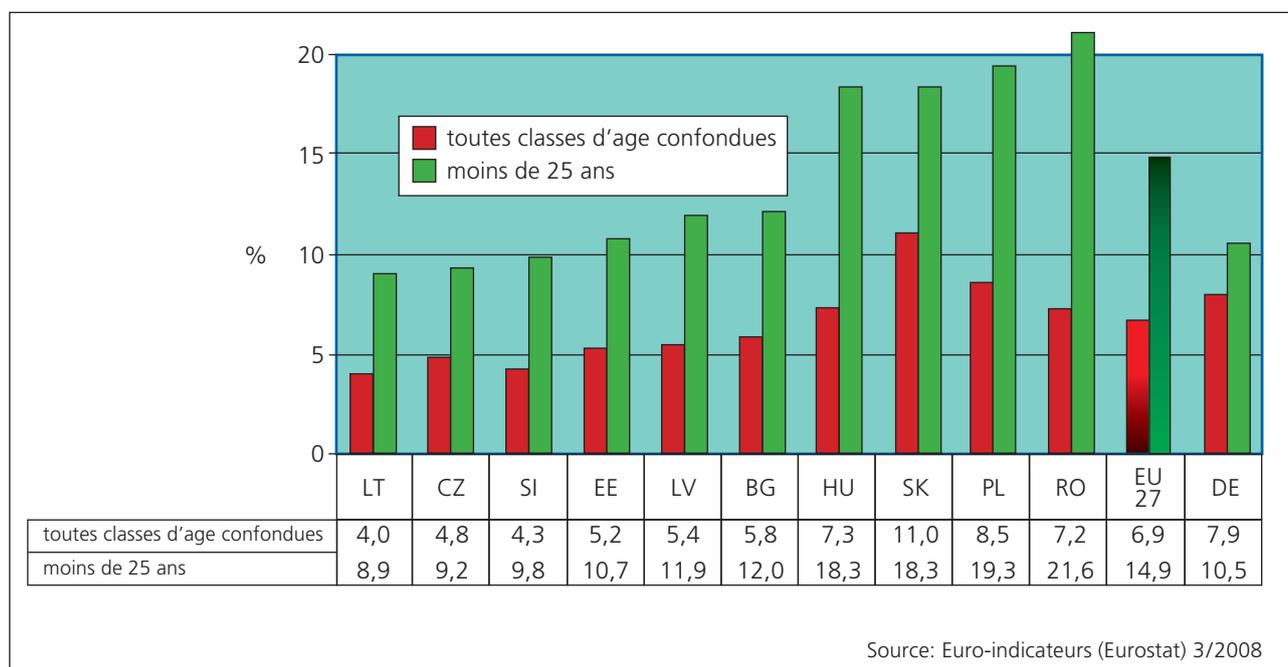
6.1 Immigration, pénurie de main d'œuvre et salaires

Après les élargissements de 2004 et 2007, des centaines de milliers de travailleurs ont quitté leur pays et rejoint des Etats de l'Union prêts à les accueillir comme l'Irlande, l'Angleterre, les pays scandinaves ou méditerranéens. Ces vagues d'immigration ont entraîné, dans les petits pays d'origine surtout, des bouleversements que quasiment personne n'aurait imaginés.

Certains secteurs d'activité ont été à ce point désertés qu'ils ont souffert de graves pénuries ; ainsi le secteur de la santé en Estonie ou en Lettonie, mais aussi d'une façon générale les emplois spécialisés de l'industrie et du bâtiment. Cette **pénurie de main d'œuvre** a par contre suscité une hausse des salaires telle et des offres tellement séduisantes à l'attention des travailleurs qui choisissent de revenir que le processus de rattrapage socio-économique devrait nettement s'accélérer. En Estonie, le salaire moyen dans le secteur de la santé a ainsi été relevé de 25% en 2007 et par conséquent a augmenté de 21% à partir de 2008. D'autres PECO sont eux aussi déjà durablement affectés par le manque de travailleurs spécialisés dans certains secteurs.

En République tchèque, la multiplication des emplois vacants menace la croissance économique. Le Gouvernement tente donc depuis 2003 déjà, en coopération avec *Eures*, d'attirer des travailleurs et du personnel spécialisé (jusqu'ici essentiellement originaires de Slovaquie et de Pologne) – avec un succès mitigé. En Pologne, le même phénomène est largement à l'origine du relèvement de plus de 20% en 2008 (20,2%) du salaire minimum fixé par l'Etat. Les traitements ont même augmenté de 9,3% dans la fonction publique (conformément à un accord d'août 2007 entre le Gouvernement et *Solidarnosc*). Toshiba cherche actuellement à embaucher, pour sa future production d'écrans plats sur son site de Breslau, 23 000 personnes vivant dans l'Union européenne. Elle n'en avait trouvé que 7 000 fin 2007 (Sächsische

Illustration 8: Chômage général et chômage des jeunes en Europe centrale et orientale (fin 2007)



Zeitung 30/11/2007). Les programmeurs gagnent aujourd'hui aussi bien leur vie à Varsovie qu'en Europe de l'Ouest. Même en Bulgarie, l'exode de plus d'un million de travailleurs s'est traduit par un déficit sur le marché de l'emploi. Il a conduit le Gouvernement à s'entendre avec les partenaires sociaux sur un programme d'avenir et le secteur privé à relever fortement les salaires – 12,9% – suite à un accord bilatéral national entre syndicats et patronat. La situation et ses conséquences sont aussi déjà très comparables en Roumanie.

6.2 Evolution démographique et chômage

Ici comme partout en Europe centrale et orientale, **le changement démographique** crée de sérieuses difficultés. Il résulte du recul catastrophique de la natalité qui a suivi la chute du mur et jouera un rôle déterminant dans l'évolution future des relations du travail. Il s'accompagne depuis trois ans d'une baisse continue du chômage, désormais inférieur dans les PECO à la moyenne des 27. Seules la Slovaquie, la Pologne et la Roumanie ont un taux de chômage supérieur à la moyenne communautaire (cf. illustration 8).

Seul le chômage des jeunes, deux fois plus élevé que la moyenne communautaire, demeure alarmant. On peut donc prévoir que le penchant très marqué de cette classe d'âge pour l'expatriation se maintiendra. L'absence de perspective pour les jeunes travailleurs est un phénomène paneuropéen préoccupant que l'on envisage plutôt jusqu'ici du point de vue de ses effets – des révoltes périodiques de la jeunesse – que de ses causes et de leur élimination.

6.3 La croissance économique

Ces chiffres et d'autres prouvent qu'un changement est en cours en Europe de l'Est, qui s'annonce propice au rapprochement accéléré des conditions de vie et de travail dans l'ensemble de l'UE – et donc aux objectifs des syndicats. Le **dynamisme économique** constant depuis l'élargissement de l'Union et que l'on l'observe actuellement surtout dans des pays généralement classés pour le reste en queue de peloton comme les Etats baltes ou la Roumanie est un autre facteur favorable à une politique salariale et de répartition plus active. Les taux de croissance déjà élevés d'Europe de l'Est ont reçu après 2004 un élan

supplémentaire. D'après les estimations de la Commission européenne, ils devraient rester deux à trois fois supérieurs à ceux des Etats d'Europe de l'Ouest. Il en va de même pour la productivité, les salaires réels – surtout là encore dans les pays baltes et en Roumanie, avec des augmentations de 10 à 16% – et le relèvement des salaires minima après 2004 (CE, Annexe statistique de l'économie européenne 2008). Une certaine modération salariale – tout à fait comparable d'ailleurs à ce qu'elle est en Allemagne – se maintient toutefois en Hongrie, en Slovaquie et en Pologne.

6.4 Les grandes missions des syndicats

Tous ces facteurs constituent des conditions de départ plutôt encourageantes qu'il importe de mettre à profit. S'ils y parviennent, les syndicats redoreront leur blason, stopperont leur descente aux enfers et entreront dans une période de stabilisation. Plusieurs conditions joueront – d'après l'expérience de divers projets de coopération avec des syndicats d'Europe de l'Est – un rôle crucial dans l'amélioration de leur position:

- des mesures ciblées de recrutement de nouveaux membres, un travail de relations publiques plus intense et des campagnes de promotion de l'image des syndicats sont à engager d'urgence. Les restrictions juridiques à l'appartenance syndicale des salariés non permanents de l'entreprise ou de très petites entreprises (moins de 10 salariés) sont à réexaminer, voire à modifier.
- Le recrutement de nouveaux adhérents exige avant tout une activité au niveau de l'entreprise. Les bénéfices constatés du travail des conseils d'entreprise et des comités d'entreprise européens pourraient provoquer une remise en cause des réserves toujours existantes à l'égard de ces organes et permettre qu'il soit tiré parti de leurs avantages via la mise en oeuvre de la directive communautaire de 2002. Le rejet permanent de l'instrument « conseil d'entreprise » risque d'entraîner des syndicats déjà peu étoffés dans une impasse organisationnelle du fait de leur présence insuffisante sur le terrain. Le modèle dit « de l'alternative » instauré en Europe de l'Est – soit un conseil d'entreprise, soit une représentation syndicale – risque de renforcer, dans l'esprit de la clientèle

visée, ce que craignent justement les syndicats : l'impression que les conseils d'entreprise peuvent faire aussi bien qu'eux sans facturer de cotisation.

- Les syndicats doivent se soumettre à une évaluation fondée sur leur succès en termes d'équité dans la politique de répartition et la politique tarifaire. Il est pour cela indispensable de diffuser aussi largement que possible des connaissances de base en économie, en conduite de négociation, en technique de pression et en organisation de grèves.
- Le principal obstacle à une présentation plus favorable des syndicats est souvent leur éclatement en plu-sieurs organisations et la concurrence qui en résulte. Des fusions seraient à envisager beaucoup plus sérieusement entre des fédérations parfois beaucoup trop nombreuses et certaines confédérations (comme elles ont eu lieu en Hongrie, en Lituanie et tout récemment en Roumanie). Une coopération aussi forte que possible devrait en tous cas être systématiquement visée.
- La mondialisation exige davantage de coordination internationale des activités, de soutien mutuel et de coopération. Cela vaut avant tout pour la coordination des politiques tarifaires (voir l'exemple positif du Mémoire de Vienne, entré en vigueur en 1999 dans le secteur de la métallurgie du sud-est de l'Europe) et le dialogue sectoriel européen, mais aussi pour les travaux des Conseils syndicaux interrégionaux (CSI) présents dans certaines zones frontalières et de la Confédération syndicale internationale (CSI) qui a succédé aux anciens Secrétariats professionnels internationaux.
- Une participation renforcée des nouveaux syndicats membres de la Confédération européenne des syndicats (CES) aux travaux de cette instance apparaît comme une nécessité absolue ; de même le cas échéant l'entrée dans la CES des confédérations qui n'en font pas encore partie (cf. panorama d'ensemble annexe 3). Les déficits patents du dia-

logue social et de la mise en oeuvre de normes fondamentales du droit du travail exigent un soutien accru des fédérations syndicales d'Europe de l'Est par leurs organisations partenaires de l'Ouest afin qu'elles relèvent ensemble les défis qui se posent à tous – notamment après l'entrée dans l'UE.

Il en va de l'intérêt des uns comme des autres. Ce n'est en effet qu'ainsi que l'indispensable solidarité internationale du mouvement syndical pourra être préservée et l'effet d'entraînement vers le bas de conditions de travail au rabais stoppé, avec son cortège de délocalisations permanentes et d'insécurité générale liée à l'emploi. L'objectif devrait être au contraire le retour à la situation antérieure *d'entraînement vers le haut* lié à des normes plus élevées tel qu'on l'a connu pendant toute la période de passage à l'économie de marché et tel qu'inscrit parmi les objectifs de l'intégration européenne. Enfin, les syndicats ne pourront renforcer leur potentiel de pression à l'égard du capitalisme mondial sans que disparaissent progressivement les différences entre régions et sans harmonisation à long terme les conditions de vie et de travail dans l'UE élargie.

En considérant les syndicats d'Europe de l'Est comme un tout, c'est dans quelques pays du Sud-est de l'Europe où les conditions de travail ont été plutôt adaptées aux normes d'Europe de l'Ouest (Slovénie, Hongrie ou République tchèque avant tout) que ce processus semble pouvoir aboutir le plus rapidement. Les pays du Nord, aux structures plus conservatrices et dont la Pologne et les Etats baltes peuvent être qualifiés de centre, auront besoin de beaucoup plus de temps pour rattraper le retard. C'est du moins ce qu'estime notamment la Commission européenne, qui évalue à trois décennies le délai de convergence des économies d'Europe de l'Est et de l'Ouest si les tendances actuelles se maintiennent, mais qui parle aussi d'un délai plus de deux fois plus court pour le champion slovène.⁴ La façon dont les choses se passeront en réalité dépendra essentiellement des capacités des syndicats d'Europe de l'Est et du développement ciblé de leurs potentiels.

4 Cf. prévisions 2006 de la Commission. La fourchette du revenu par habitant des PECO va actuellement de 40% (BG, RO) à 93% (SLO) de la moyenne de l'Union à 27 (en normes pouvoir d'achat). PL, LV et LT se situent à peu près au centre, avec 60 % environ, HU, SK et EE un peu audessus. A propos de la classification des pays en axe nord et axe sud et d'une « Europe des PECO à deux vitesses », cf. Kohl/Platzer 2004, p. 360.

A propos de l'auteur :

Dr. Heribert Kohl est expert indépendant et exerce une activité de conseil. Il est l'auteur de nombreuses publications relatives aux syndicats et aux relations du travail en Europe de l'Est. Il dirige l'Agence de journalisme scientifique et de conseil politique – BwP – d'Erkrath.

Sources utilisées :

- Bluhm, K. (2006), Auflösung des Liberalisierungsdilemmas. Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa im Kontext des EU-Beitritts, in: Berliner Journal für Soziologie 2
- EC (2005), Industrial relations in Europe 2004, Luxembourg
- EC (2006), Enlargement, two years after (May 2006, DG ECFIN)
- EC (2007), Statistical Annex of European Economy, Autumn 2007
- EC (2007a), Undeclared Work in the European Union (DG Employment & Social Affairs)
- EIRO (European Industrial Relations Observatory): www.eurofound.europa.eu/eiro
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007), Capacity building for social dialogue. Reports (nationale und sektorale Ebene) von 14 MOE-Ländern (www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/socialdialogue.htm)
- Hülsmann, J./Kohl, H. (2006), Social dialogue capacity building in the 10 new EU member states and the acceding countries Bulgaria, Romania and Turkey. Summary report for the European Foundation (based on national interviews), Dublin (unver. Mskr.)
- Kohl, H./Platzer, H. (2004), Arbeitsbeziehungen in Mittelosteuropa. Transformation und Integration. Die acht neuen EU-Mitgliedsländer im Vergleich, Baden-Baden, 2. Aufl.
- Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S. (2006), Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung, in: WSI-Mitteilungen 7

- Kohl, H./Platzer, H. (2007), The role of the state in Central and Eastern European industrial relations: the case of minimum wages, in: Industrial Relations Journal 38:6, S. 614-635
- Pyhel, J. (2006), Warum ist man Gewerkschaftsmitglied?, in: WSI-Mitteilungen 6
- Van Gyes, G./Kohl, H./Lehndorff, S./Schieff, S./Vandenbrande, T. (2007), Industrial relations in EU member states 2000–2004. Synthesis report for the European Foundation, Dublin (www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0715)

Version allemande:

www.fes.de/gewerkschaften

Autres articles de la Fondation Friedrich-Ebert Paris

Vous pouvez télécharger ces articles sur le site de la FES www.fesparis.org/analyses

- Entre concepts d'hier et défis d'aujourd'hui: l'incontournable réorientation de la gauche européenne*, par Ernst Hillebrand, Octobre 2007
- Vers une armée européenne*, par le Groupe parlementaire du SPD au Bundestag, Janvier 2008
- Apprendre de nos voisins: Comment la Gauche a mené des réformes en Europe*, par Sebastian Jobelius, Février 2008
- La présidence allemande de l'UE: bilan et facteurs de succès*, par Daniela Kietz (SWP), Juin 2008
- Le modèle de l'Etat social prévoyant*, Wolfgang Schroeder, Mai 2008
- Le programme de Hambourg*, Programme politique du SPD, Mai 2008
- DIE LINKE. Un nouveau parti dans le paysage politique allemand*, par Gero Neugebauer, Mars 2008
- La dimension sociale de l'Union Européenne*, par Angelica Schwall-Düren, Mars 2008

Annexe 1: **Abréviations internationales des pays**

BG	Bulgarie
CY	Cypre
CZ	République tchèque
DE	Allemagne
EE	Estonie
HR	Croatie
HU	Hongrie
LV	Lettonie
LT	Lituanie
MT	Malta
PL	Pologne
RO	Roumanie
SI ou SLO	Slovénie
SK	Slovaquie
EU 15	les 15 membres de l'UE jusqu'à 2004

Annexe 2: **Les confédérations syndicales nationales d'Europe centrale et orientale
(avec année de création – N = anciennes organisations d'Etat refondées)****Bulgarie**

CITUB	Confédération des Syndicats indépendants de Bulgarie (N 1990)
Podkrepa :	Confédération du Travail PODKREPA (1989)
Promiana :	Union des syndicats unis PROMIANA (1998)

Estonie

EAKL	Confédération des Syndicats d'Estonie (N 1990)
TALO	Association des Syndicats des employés d'Estonie (1992)

Lettonie

LBAS	Confédération des Syndicats indépendants de Lettonie (N 1990)
------	---

Lituanie

LPSK	Confédération des Syndicats lituaniens (N 1990, fusion avec LPSS en 2002)
Solidarumas	Syndicat lituanien « Solidarumas » (« Solidarité ») (1989)
LDF	Fédération lituanienne du Travail (1991)

Croatie

SSSH	Union des Syndicats autonomes de Croatie (N 1990)
NHS	Syndicats indépendants de Croatie (1999)
HUS	Union croate des Syndicats (1990)
URSH	Union des Syndicats ouvriers de Croatie (1994)
UNI-Cro	Syndicat des Services UNI-Cro (2002)
Matica	Association des Syndicats de la fonction publique croate (1993)

Pologne

OPZZ	Convention nationale des Syndicats polonais (1984)
Solidarité	Confédération syndicale NSZZ Solidarnosc (1980, interdit de 1981 à 1989)
FZZ	Forum syndical (2002)

Slovaquie

KOZ SR	Confédération syndicale de la république slovaque (N 1990)
--------	--

Slovénie

ZSSS	Union des Syndicats indépendants de Slovénie (N 1990)
KSJS	Confédération des Syndicats de la fonction publique (2006)
PERGAM	Confédération slovène des syndicats PERGAM (1991)
K'90	Confédération slovène des syndicats K'90 (1991)
KNSS	Confédération « Indépendance » des nouveaux syndicats de Slovénie (1991)
Alternativa	Alternative (1999)
Solidarnost	Solidarité (2001)

Roumanie

BNS	Bloc national syndical (1991, fusion avec « Fratia » et « Meridian » pour fonder l'alliance ACSR en projet depuis 2006)
Cartel Alfa	Confédération nationale Cartel Alfa (1990)
CNSLR Fratia	Confédération nationale des Syndicats indépendants FRATIA (1993)
CSDR	Confédération des Syndicats démocratiques de Roumanie (1994)
Meridian	Confédération nationale des Syndicats MERIDIAN (1994)
Sed Lex	Confédération des Syndicats de la fonction publique SED LEX (1995)

République tchèque

CMKOS	Confédération des Syndicats de République tchèque-Moravie (N 1990)
ASO	Association des Syndicats autonomes (1995)
KUK	Confédération des Arts et de la Culture (1990)
OS CMS	Union des Syndicats de Bohême, Moravie et Silésie (1991)
KOK	Coalition chrétienne des Syndicats (1990)

Hongrie

MSZOSZ	Confédération nationale des Syndicats hongrois (N 1990)
SZEF	Forum de Coopération syndicale (1990)
LIGA	Ligue démocratique des Syndicats indépendants (1988)
ASZSZ	Fédération nationale des Syndicats autonomes (1990)
ESZT	Confédération des Syndicats professionnels (1989)
MOSZ	Fédération nationale des Conseils de travailleurs (1988)

annex 3: Affiliation of Eastern European trade union confederations to the ETUC

	affiliated	non-affiliated
CZ	ČMKOS	ASO, KUK, KOK, OS CMS
EE	EAKL, TALO	
HR	SSSH	NHS, HUS, URSH, UNI, Matica
HU	ASZSZ, ÉSZT, LIGA, MOSZ, MSZOSZ, SZEF	
LT	LPSK, Solidarumas, LDF	
LV	LBAS	
PL	Solidarność, OPZZ	FZZ Forum
SLO	ZSSS	Pergam, K'90, KNSS, Alternativa, Solidarity
SK	KOZ SR	
BG	CITUB, Podkrepa	Promiana
RO	BNS, Cartel Alfa, CSDR, CNSLR Fratia	Meridian

Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Entwicklungszusammenarbeit, Globale Gewerkschaftspolitik
Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Development Cooperation, Global Trade Union Program
 Godesberger Allee 149, 53175 Bonn, Fax: 0228 883-575

Sie finden die Kurzberichte zum Herunterladen auf <http://www.fes.de/gewerkschaften>

To download the briefing papers please use: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

Dr. Rudolf Traub-Merz, e-mail: Rudolf.Traub@fes.de

Julia Müller, Tel. 0228 883-507, e-mail: Julia.Mueller@fes.de